

## КЕРІВНИЦТВО ТА ЛІДЕРСТВО В МЕНЕДЖМЕНТІ

Чи можемо ми сказати що лідер – це людина яка добре обізнана в тій чи іншій сфері діяльності, чи це людина яка має вроджені завдатки лідера. Це питання, як і сама категорія лідерства, є дуже актуальним в наш час.

Зміна стосунків власності, прогрес науки і техніки, широке впровадження інформаційних і телекомунікаційних технологій різко змінили зовнішність виробництва і його соціокультурне середовище, спричинила істотні зміни в культурі організації бізнесу. Ключовою фігурою організації бізнесу є лідер.

Питання лідерства викликали інтерес людей з давніх часів. Однак, систематичне, цілеспрямоване і широке вивчення лідерства почалося відносно недавно.

Лідерство, як і влада – це потенціал, наявний у людини. Основою лідерства є специфічний тип стосунків управління, або лідерський тип. Це відносини «лідер – послідовники». Історично лідерський тип відносин виник набагато раніше відносин «начальник – підлеглий», що з'явилися і оформились в період першої промислової революції.

Проблема лідерства ще з початку ХХ ст. дедалі частіше привертає до себе увагу, особливо в нестабільні періоди розвитку економіки та соціально-трудових відносин. На сучасному етапі в практиці роботи кращих підприємств при оцінюванні якостей праці керівника враховується рівень і якість виконання ним таких основних ролей, кожна з яких складається з комплексу лідерських функцій керівництва.

Лідерство є невід'ємною характеристикою керівника, істотно впливає на якість керівництва трудовим колективом і навіть на рівень кваліфікації підлеглих працівників. Головною властивістю лідерства є здібність керівника до самостійного прийняття рішень, адже тільки лідер може взяти відповідальність на себе за прийняті рішення, за результати їх виконання.

Від керівника трудового колективу залежить багато що, – він не тільки приймає рішення, але і відповідає за робочий клімат, атмосферу, настрій колективу. Лідерські якості керівника, як захисника інтересів членів колективу, вимагають від нього вмілого поєднання у своїй роботі власних і колективних інтересів.

Сьогодні підприємства прагнуть максимально реалізувати свій бізнес-потенціал, але ефективно керувати системою, що орієнтована на досягнення високих показників, може тільки керівник-лідер.

Починаючи з дитячих років, проходження за лідером сприймається усіма досить природно. Це і батьки в сім'ї, це і вчителі у школі, це і герої, з ким молоді люди хочуть себе асоціювати. Більшістю визнається факт, що лідерство ототожнюється з наявністю пов'язаних з психікою людини відносинами між лідером і його послідовниками.

Одна з головних відмінностей між керівником й менеджером відноситься до джерел їхньої влади, а відповідно рівня підпорядкування співробітників. Влада – це потенційна здатність індивіда впливати на поведінку інших людей.

Для всіх, хто бажає пов'язати себе з професією менеджера, і для тих, хто вже таким є просто необхідно володіти навиками лідера.

Варто задуматись чому лідер або керівник, ми знаємо що це різні поняття, може не справлятися зі своїми неофіційними обов'язками, або просто їх не знати.

Невдачі спіткають лідерів з різних причин, але успіх до лідерів за наявності у них досить однакових здібностей і вмінь. Вивчення досвіду роботи багатьох лідерів-практиків свідчить, що для успіху їм необхідно мати здатність створювати образ майбутнього стану організації та доведення його до послідовників.

Одна з найважливіших проблем сучасного бізнесу – питання керівництва. Концепція лідерства вмішує і розглядає питання організації змін. У всіх дослідженнях, що торкаються

цієї теми виділяють три аспекти: люди, вплив і мета. Керівник завжди так чи інакше має справу з людьми, із співробітниками компанії й членами інших організацій, прагне здійснити на них вплив, для того, щоб спонукати їх до визначених вчинків.

Насамперед керівництво варто розглядати як процес, який, в свою чергу, може бути розбитий на окремі дії і кроки керівника, які направлені на досягнення проміжних, оперативних цілей. Керувати можна навчитися, в потенціалі це дано кожному. Другим елементом керівництва є безпосередній вплив на учнів, підлеглих, друзів тощо. Третій елемент керівництва – обов'язкова наявність послідовників і спільної мети, на досягнення якої будуть направлені сумісні зусилля.

В останні роки з'явилося багато публікацій про відмінності між управлінням і керівництвом. І менеджмент, і лідерство однаково важливі для організацій.

Проаналізувавши необхідність лідерських якостей у менеджера можна дійти до висновку, що в своїй роботі він повинен охарактеризувати себе за наступними параметрами:

- співпереживанням людиною того, що переживають, відчувають інші люди;
- швидкою можливістю адекватно характеризувати психологічні особливості людей;
- схильністю до психологічного аналізу, поясненням поведінки і вчинків інших людей;
- здатністю подумки поставити себе в психологічну ситуацію іншої людини, думати як би за неї, міркувати «з її точки зору», задаючи собі питання: «А як я вчинив би в цій ситуації, будучи на його місці?»

Виявити людей з природженими або сформованими лідерськими якостями і їх роботу на керівних позиціях дуже актуально. Цей напрям діяльності може виходити і з тези «лідерами народжуються», так і з визнання можливості цілеспрямованого формування лідерів.

Існує певний набір людських якостей, які були перераховані вище, що становлять основу організаторських здібностей. Ці якості не залежать від виробничого досвіду працівника, тому керівником людина може ставати у відносно ранньому віці.

Проте в деяких випадках ефективність роботи керівника залежить від підлеглих. Багато в чому це відбувається, до речі, від невміння планувати. Складності для керівника виникають і в тому випадку, коли підлеглий не вміє з ним розмовляти, по суті пояснити свої проблеми і бажання, але постійно очікує вказівок і інструкцій.

Отже, лідерство, як і управління, є до певної міри мистецтвом. Можливо, це і є причина того, чому це питання і досі не є до кінця дослідженим. Робота з людьми – це завжди новий та неоднорідний процес, немає універсальної схеми, якої потрібно дотримуватись, адже кожна людина унікальна. Варто пам'ятати, що хороший менеджер – це не той, хто тільки віддає накази, а той, хто вказує напрямки.

#### **Список використаних джерел:**

1. Вудкок М., Френсіс Д. Розкутий менеджер: [навчальний посібник] / [За ред. О.Є. Кузьміна]. – Львів: В-во Львівська політехніка, 2009. – 168 с.
2. Гуменник В.І. Менеджмент організацій: [навчальний посібник] / В.І. Гуменник, Ю.С. Копчак. – К.: Знання, 2012. — 503 с.
3. Дикань Н.В. Менеджмент: [навчальний посібник] / Н.В. Дикань, І.І. Борисенко. – К.: Знання, 2008. – 389 с.
4. Друкер П. Менеджмент / П. Друкер, Дж. Макьярелло; [Пер. з англ.] - М.: ООО «И.Д. Вільямс», 2010. – 704 с.
5. Кубіціцький О.М. Лідерство та стиль роботи менеджера: [навчальний посібник] / О.М. Кубіціцький. – К.: ЦУЛ, 2010. – 192 с.
6. Старобінський Е.Є. Як управляти персоналом: [навчальний посібник] // Е.Є. Старобінський. – К.: ЦУЛ, 2010. – 192 с.